

รูปแบบการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

A DEVELOPMENT MODEL OF THE TEACHERS' EMPOWERMENT IN ACADEMIC AFFAIRS LEADERSHIP

ศิวนาถ ไชยมาศ¹, ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร², จานง วงษ์ชาชม³, ชไมพร รักษาสุข⁴

Siwanat Chaityamat, Sakthai Surakitbowon², Chamnong Wongchachom³, Chamaiphon Raksasuk⁴

¹นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

²ที่ปรึกษาหลัก ประธานสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

³ที่ปรึกษาร่วม กรรมการสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

⁴ที่ปรึกษาร่วม กรรมการสาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบการพัฒนา และยืนยันรูปแบบ การเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการ ของครู โดยใช้วิธีการวิจัยแบบพหุวิธี (Multiple Methodologies) ได้แก่ การวิเคราะห์เอกสารและงานวิจัย การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ การศึกษารายกรณี การใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) จำนวน 3 รอบ และการวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มเป้าหมายของการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 คน ซึ่งเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โรงเรียนดีเด่น จำนวน 2 โรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขต 1 และเขต 2 จังหวัดสกลนคร ปีการศึกษา 2555 จำนวน 446 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบวิเคราะห์เชิงเนื้อหา แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง แบบสอบถามแบบชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และแบบเติมคำ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มัชฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ผลวิจัยพบว่า องค์ประกอบด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ประกอบด้วย การสร้างวินัยตนเอง การสร้างแรงจูงใจด้านภาวะผู้นำ การแสวงหาความรู้และสารสนเทศ และให้อำนาจในการมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ อีกทั้งผลจากการยืนยันรูปแบบการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู พบว่ารูปแบบการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

คำสำคัญ : การเสริมสร้างพลังอำนาจ ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ABSTRACT

This study aimed to investigate the components of development and confirm the model of the empowerment in the teachers' s academic affairs leadership using Multiple Methodologies including document analysis and research review, interviews of scholars, case studies, a 3-spiral modified Delphi Technique as well as a survey research. The target group consisted of 8 scholars, 20 experts through purposive sampling technique which 2 outstanding schools were selected. The sample consisted of 446 school administrators and teachers in the schools under the Offices of Sakon

Nakhon Primary Educational Service Area 1 and 2 in the academic year 2012 using multi-stage random sampling. The research instruments for data collection were content analysis, structured interviews, rating scale questionnaires, a checklist and a completion test. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, norms and inter quartile rank.

The study results revealed that components of the teachers empowerment were comprised of Self-discipline, leadership motivation, pursuit of knowledge and information, and empowered to participate in decision making. The results of confirm the model of the empowerment in the teachers academic affairs leadership found that development model of the teachers empowerment in academic affairs leadership as a whole was at the highest level. When considering each individual aspect also revealed at the highest level.

Keywords: Empowerment, Academic affairs leadership

บทนำ

การจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สถานศึกษาควรต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานที่เน้นการกระจายอำนาจจากระดับบนสู่ระดับล่าง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในระดับองค์กร เน้นการปฏิบัติและทำกิจกรรมร่วมกัน ดังนั้นจึงต้องมีผู้นำเป็นผู้สั่งการหรือนำทางให้คนอื่นปฏิบัติตาม บุคคลที่จะเป็นผู้นำคนอื่นได้ต้องมีคุณสมบัติที่เหนือกว่าคนอื่นทั้งในด้านการใช้สติปัญญา ความสามารถ การมีทักษะในด้านภาวะผู้นำ เพราะภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลเพื่อโน้มน้าว จูงใจกลุ่มคน เพื่อกระตุ้นหรือสร้างความพึงพอใจให้เกิดความพยายามร่วมกันในการทำงานและให้รับรู้ว่าจะอะไรคือความสำคัญในองค์กร หรือเพื่อกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่มีผลต่อการตัดสินใจและเป้าหมาย ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายขององค์กรได้อย่างชัดเจน [23]

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งในหมวด 4 แนวการจัดการศึกษามาตรา 22 มีจุดมุ่งหมายให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการจัดการเรียนการสอนลงสู่ผู้เรียนทุกคนอย่างเต็มศักยภาพและกำหนดให้รัฐต้องจัดการศึกษาอบรมบุคลากรครูให้เกิดความรู้ คุณธรรม ปรับปรุงการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจสังคมและสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอก ครูต้องมีภาวะผู้นำและลงมือดำเนินการเพื่อที่จะได้นำความรู้ที่ได้ไปกำหนดแผนแนวทาง และวิธีการในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ดังนั้นการพัฒนาครูด้านการเป็นผู้นำจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ต้องดำเนินการ ซึ่งการพัฒนาครูด้านการเป็นผู้นำที่ผ่านมาพบว่า ไม่ค่อยประสบความสำเร็จเท่าที่ควร เพราะวิธีการพัฒนาครูส่วนมากไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิต และความต้องการในการปฏิบัติงานของครู และตัวครูเองก็ยังคงประสบปัญหาทางด้านทักษะในหลายๆ เรื่อง เช่น ขาดความรู้ความเข้าใจ และขาดทักษะในการปฏิบัติ ขาดการนิเทศติดตามให้ความช่วยเหลือ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน มีภาระงานที่รับผิดชอบมาก ขาดเอกสารตำราที่จะศึกษาหาความรู้ ซึ่งล้วนแล้วเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้การพัฒนาครูไม่ประสบผลสำเร็จ [32] ดังนั้นผู้บริหารและครูควรได้รับเสริมสร้างด้านการทำงาน ครูควรได้รับการสนับสนุน ด้านปัจจัยและกระบวนการที่จะช่วยให้การทำงาน ทางด้านวิชาการของสถานศึกษาบรรลุตาม

วัตถุประสงค์ การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นความสามารถทางความคิด และการทำงานด้านต่างๆ ของครูแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความมีน้ำใจในการทำงาน รวมถึงการกระตุ้นให้เกิดความตระหนักในหน้าที่ [30]

นอกจากนั้นแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) ยังมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพของประชากรให้เกิดความเข้มแข็งในการปฏิบัติงาน รัฐบาลได้ให้ความสำคัญทางด้านการพัฒนาการศึกษา แม้การปฏิรูปการศึกษาในช่วงที่ผ่านมาจะประสบความสำเร็จด้านการปรับโครงสร้างหน่วยงานให้มีเอกภาพยิ่งขึ้น มีระบบการประเมิน

คุณภาพการศึกษา ที่ชัดเจนแต่การพัฒนาในมิติด้านคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่ต้องดำเนินการเร่งด่วน โดยเฉพาะการพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งการลงทุนด้านการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีการบูรณาการในทุก ระดับโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน [33] การเสริม-สร้างพลังอำนาจ (Empowerment) เป็นปัจจัยหนึ่งที่จะเพิ่มศักยภาพในการทำงานของบุคคล รวมถึงการให้อิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน และส่งเสริมให้บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ ปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรคือ ระบบโครงสร้าง วัฒนธรรม ในองค์กร ผู้บริหารองค์กร บุคลากร ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรและลักษณะงาน การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมาก กล่าวคือ ปัจจัยต่างๆ ในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เทคนิค การจัดการ หรือเครื่องกลก็ตาม คนเป็นปัจจัยสำคัญที่สุด เพราะปัจจัยอื่นจะดำเนินการได้ดีและมีประสิทธิภาพหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับคน [19] การส่งเสริมพลังอำนาจด้านความรู้ความ

สามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู เป็นการพัฒนาครูให้เกิดแรงกระตุ้นในการปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลทำให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น [33]

จากสภาพปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

ตามบทบาทหน้าที่ของครู พบว่า มีปัญหาหลายประการ จากการศึกษาข้อมูลพบว่าสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำนวน 22,245 แห่ง มีคุณภาพตามมาตรฐานร้อยละ 79.7 ต้องได้รับการพัฒนา 20.3 สัมฤทธิ์ผลในวิชาหลักคือวิชาสังคมศาสตร์ ภาษาอังกฤษ คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ในระดับชั้น ม. 6 เหลือต่ำกว่าร้อยละ 50 [34] ตัวบ่งชี้เหล่านี้ แสดงให้เห็นว่าจำเป็นต้องมีการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการทำงานของครู ให้เกิดภาวะผู้นำทางวิชาการที่ต้องอาศัยบทบาท และพฤติกรรมความเป็นผู้นำทางวิชาการหรือผู้นำทางการสอนของครู จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับบทบาทของครู พบว่า บทบาทหน้าที่ที่ปฏิบัติจริงของ ผู้บริหารและครู ให้ความสนใจด้านงานวิชาการน้อยกว่าด้านอื่นๆ ส่วนใหญ่ใช้เวลาอยู่กับบทบาทด้านการบริหารงานกับ ชุมชนและงานด้านอื่นๆมากกว่างานวิชาการ [24] เมื่อมองในภาพรวมและภาระงานที่รับผิดชอบ จะเห็นได้ว่าครูในฐานะเป็น ผู้ปฏิบัติจะมีบทบาทใน 2 ลักษณะด้วยกันคือ 1) บทบาทผู้นำในฐานะ

เป็นหัวหน้าฝ่ายหรือหัวหน้ากลุ่มงาน 2) บทบาทผู้ตาม ในฐานะเป็นผู้ได้บังคับบัญชาของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ [16] ที่สรุปว่า บุคลากรแต่ละคนในองค์กรต่างก็มีบทบาทในการทำงานอยู่ 2 ลักษณะ คือ 1) บทบาทในฐานะผู้นำ 2) บทบาทในฐานะผู้ตาม เช่น ครูในแต่ละสถานศึกษาจะมีบทบาทเป็นผู้นำในสายชั้น หรือหัวหน้า กลุ่มสาระการเรียนรู้ ในขณะที่

เดียวกันก็จะมีบทบาทเป็นผู้ตามของผู้บริหารในสถานศึกษา หากสามารถผสมผสานบทบาททั้งสองลักษณะดังกล่าวข้างต้น ในตัวครู ก็จะส่งผลต่อการมีภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู จึงเป็นเป้าหมายสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจให้เกิดขึ้นในองค์กร ดังนั้นเมื่อกล่าวถึงองค์กรที่เป็น โรงเรียน เป้าหมายที่ต้องเสริมสร้างพลังอำนาจในโรงเรียนก็คือครู [10] เพราะครูคือ ผู้ปฏิบัติงานเป็นกลไกสำคัญของโรงเรียนที่จะขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุจุดหมาย ซึ่งครูมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงต่อการพัฒนาผู้เรียน

ดังนั้นครูทุกคนจำเป็นต้องได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสในการพัฒนาตัวเอง การเสริมสร้างพลังอำนาจส่งผลให้บุคคลนั้นรับรู้เกี่ยวกับความสามารถของตน เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงาน มี แรงจูงใจในการทำงาน ผูกพันกับองค์กร ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในงาน นอกจากนี้การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นวิธีการที่ ทำให้บุคลากรแบ่งปันอำนาจซึ่งกันและกัน [3] การเสริมสร้างพลังอำนาจครูควรประกอบด้วย ปัจจัยสำคัญคือ ครูมีอิสระใน การทำงาน ได้แสดงความสามารถของตนออกมา [9], [8] การเสริมสร้างพลังอำนาจทำให้ครูมีความรู้สึกยึดมั่นผูกพันกับ

องค์การ มีความพึงพอใจในงาน ครูต้องมีความรับผิดชอบสูง มีทักษะการสอนที่ดี มีความยืดหยุ่น ทำงานอยู่บนพื้นฐานของข้อมูลและเป็นที่พึงหวังของนักเรียน [11]

ผู้นำ และ ภาวะผู้นำ ซึ่งมีความสัมพันธ์ใกล้เคียงกันแต่ลักษณะสำคัญของผู้นำและภาวะผู้นำสามารถบอกถึงความแตกต่างโดยใช้หลักของกระบวนการกลุ่มเป็นตัวกำหนด กล่าวคือภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการแต่ผู้นำเป็นตำแหน่งของโครงสร้างภายในกลุ่ม หรือการดำรงตำแหน่งของบุคคล [27] แต่ในงานวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ให้นุเคราะห์ในโรงเรียนเกิดความรู้ความเข้าใจในทฤษฎี ปรัชญาของหลักสูตรต่างๆ ที่ใช้ในสถานศึกษาวิธีการสอนที่หลากหลาย สนับสนุนให้ครู ใช้นวัตกรรมและเป็นแบบอย่างที่ดีในเชิงวิชาการ สนับสนุนและส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการ ส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การนิเทศ กำกับ ติดตาม การจัดการเรียนรู้ให้เป็นไปตามแผนการจัดการเรียนรู้ที่กำหนดไว้ [25] การบริหารงานวิชาการจะมีคุณภาพดีมากขึ้นเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประการ สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ต้องแสดงถึงความเป็นผู้นำทางวิชาการให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ ผู้บริหารจะเป็นเพียงผู้ให้คำแนะนำปรึกษาเป็นที่เล็ง เป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน เป็นผู้ให้กำลังใจ กระตุ้นให้ครูเกิดแรงบันดาลใจ ในการที่จะนำหลักทางวิชาการไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผล [26] ดังนั้นถ้ามีการศึกษารูปแบบการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษา ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงเป็นเหตุจูงใจให้ผู้วิจัยได้ดำเนินการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ของสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะพัฒนาสถานศึกษาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของรูปแบบการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู
3. เพื่อยืนยันรูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้พัฒนารอบแนวคิด และดำเนินการวิจัย โดยใช้วิธีการวิจัยแบบพหุวิธี (Multiple Methodologies) โดยแบ่งขั้นตอนการดำเนินการวิจัยเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การพัฒนารอบแนวคิด เป็นขั้นตอนการวิจัยเพื่อศึกษาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครูเพื่อเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้ 1.1) วิเคราะห์เอกสาร (Documentary Analysis) สัมภาษณ์ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู 1.2) ศึกษาองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู และองค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ (Expert Interview) จำนวน 8 คน เพื่อเสนอความคิดเห็นและการให้ข้อเสนอแนะในการร่างกรอบแนวคิดใน ระยะที่ 1 1.3) ศึกษาโรงเรียนดีเด่น (Case Study) จำนวน 2 โรงเรียน ศึกษาด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู และด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

ระยะที่ 2 การพัฒนารูปแบบ เป็นขั้นการสร้างรูปแบบการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยกำหนดไว้ 2 ขั้นตอน คือ 2.1) ร่างรูปแบบการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู 2.2) นำเสนอร่างรูปแบบการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครูแก่ผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เทคนิคเดลฟายแบบปรับปรุง (Modified Delphi Technique) จำนวน 3 รอบ สอบถามผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 20 คน ได้มาโดย

การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้แบบสอบถามเคลฟายรอบที่ 3 มาคำนวณหาค่ามัธยฐาน (Median) และ ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Inter-Quartile Range)

ระยะที่ 3 การยืนยันรูปแบบ โดยการวิจัยเชิงสำรวจ จำนวน 429 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) แบบสอบถามการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC (Statistical Package for the Social Science) สถิติที่ใช้คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าร้อยละ ค่าความถี่ และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้รูปแบบการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มีองค์ประกอบสำคัญได้แก่

1) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู 2) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู 3) ด้านกระบวนการพัฒนา และ 4) ด้านผลการเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู

จากการยืนยันรูปแบบการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยผู้บริหาร โรงเรียน และครูผู้สอน เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 429 คน รูปแบบการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้ องค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ตามความ

คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยเทคนิคเคลฟายแบบปรับปรุง และแบบสอบถามความเหมาะสมของรูปแบบการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับองค์ประกอบรูปแบบการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน คือ 1) ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู 2) ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู 3) ด้านกระบวนการพัฒนา และ 4) ด้านผลการเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จากผลการวิจัยสามารถอธิบายได้ว่ารูปแบบการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ด้านคือ ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ด้านกระบวนการพัฒนา และด้านผลการเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ดังนั้นการที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ให้มีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องพัฒนาให้ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน สอดคล้องกับเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน และการศึกษาโรงเรียนดีเด่น จำนวน 2 โรงเรียน และการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 2 พบว่า ด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจของครูให้ความสำคัญกับการสร้างวินัยในตนเอง การสร้างแรงจูงใจด้านภาวะผู้นำ การแสวงหาความรู้และสารสนเทศ และการให้อำนาจในการมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ ส่วนด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ควรมีลักษณะที่สำคัญที่จะนำมาพัฒนาครู คือ การพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ การนิเทศ ติดตาม การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้อง กับภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างจิตวิญญาณความเป็นครู ประเมินผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ส่วนด้านกระบวนการพัฒนาควรพัฒนาเกี่ยวกับ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์การดำเนินงาน วิธีการพัฒนา ประเมิน สรุปผลและรายงาน ส่วนด้านผลการเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู จากการพัฒนาจะส่งผลต่อครู คือ ความผูกพันต่อวิชาชีพครู สร้างทีมงานทางวิชาการ เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีภาวะผู้นำทางวิชาการ และการเลื่อน วิชฐานะ ซึ่งทั้งหมดสอดคล้องกับแนวคิดของ [13] ได้ให้ความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเกิดแรงจูงใจภายในของบุคคล และการรับรู้ในบทบาทให้ความสำคัญต่อ

ผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ [9] ได้แบ่งมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจออกเป็น 6 มิติ คือ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) สถานภาพครู 3) ความเป็นอิสระ 4) ความเชื่อมั่น ในตนเอง 5) การมีภาวะผู้นำ และ 6) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทั้งนี้เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ [5] กล่าวว่าปัจจัยที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ได้แก่ แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคลากรในองค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันมากขึ้น ความเป็นอิสระในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีความพึงพอใจในงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอธิบายได้ดังนี้

1.การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู จากผลการวิจัยพบว่า ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยกับรูปแบบการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ซึ่งถ้าพิจารณาแต่ละประเด็นพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจของครู ในภาพรวม มีองค์ประกอบ คือ การสร้างวินัยในตนเอง ใช้วิธีการพัฒนาโดยการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง การใช้กลุ่มชกถาม และกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ใช้วิธีการพัฒนาโดย การสอนงาน กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ และการระดมความคิด การแสวงหาความรู้และสารสนเทศ ใช้วิธีการพัฒนาโดย กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ และใช้กลุ่มทำงาน ส่วนการให้อำนาจในการมีส่วนร่วมด้านการตัดสินใจ ใช้วิธีการพัฒนาโดยการสอนงาน การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง และการฝึกประสาทสัมผัส ซึ่งตรงกับแนวคิดของ Owen [6] สรุปว่า ความมีวินัยในตนเอง คือ การที่บุคคลไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นผลทำให้เกิดความยุ่งยากแก่ตนเองในอนาคต หรือการไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับเรื่องส่วนตัวหรือสิทธิของผู้อื่น แนวคิดของ Thomas และ Velhouse [13] กล่าวถึงความสำคัญของการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเกิดแรงจูงใจภายในของบุคคล และผลของงานที่ได้จะมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ในบทบาทของบุคคลนั้นๆ และเป็นการให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานในด้านการรับรู้ความหมายของงาน ความสามารถของตนเองในการทำงาน แนวคิดของ [12] ที่ว่า หลักพื้นฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วยหลักสำคัญ 2 ประการ ได้แก่ 1) ทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ที่เป็นพลังความสามารถในการทำงาน 2) ให้บุคลากรได้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะเป็นสิ่งที่องค์กรสามารถบริหารจัดการให้เกิดขึ้นได้ในกระบวนการทำงาน โดยส่งเสริมให้มีอิสระในการทำงาน มีขอบเขตความรับผิดชอบ มีทางเลือกให้เลือกปฏิบัติ แนวคิดของ Short & Rinehart [9] ได้แบ่งมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจครู ออกเป็น 6 มิติ คือ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สถานภาพครู ความเป็นอิสระ ความเชื่อมั่นในตนเอง และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ทั้งนี้เพราะการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นสิ่งที่จะนำไปสู่การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดของ Kanter [5] ที่ว่า ปัจจัยที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ได้แก่ แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยนำแนวคิดนี้มาใช้เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคลากรในองค์กร ซึ่งจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันมากขึ้น ความเป็นอิสระในการทำงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีความพึงพอใจในงาน

2. ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจ ด้านภาวะผู้นำทางวิชาการของครู มีอยู่ 6 องค์ประกอบ คือการพัฒนาสู่ครูมืออาชีพ ใช้วิธีการพัฒนาโดยจัดทำแผนพัฒนาตนเอง ใช้กรณีศึกษา และกลุ่มทำงาน การนิเทศ กำกับ ติดตามใช้วิธีการพัฒนาโดยกลุ่มทำงาน และการลงมือปฏิบัติ การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ด้านวิชาการ ใช้วิธีการพัฒนาโดยจัดทำแผนพัฒนาตนเอง กลุ่มทำงาน การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับภูมิปัญญาท้องถิ่น ใช้วิธีการพัฒนาโดยการระดมความคิด การลงมือปฏิบัติ และกลุ่มทำงาน สร้างจิตวิญญาณความเป็นครู ใช้วิธีการพัฒนาโดยการลงมือปฏิบัติ และการระดมความคิด ประเมินผลและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ใช้วิธีการพัฒนาโดยกลุ่มทำงาน และการลงมือปฏิบัติ สอดคล้องกับเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน และการศึกษาโรงเรียนดีเด่นจำนวน 2 โรงเรียน และการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 2 พบว่า

การเสริมสร้างภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ควรให้การพัฒนาตรงตามความรู้ความสามารถและความถนัดของบุคลากรในหน่วยงานและควรมีการเน้นการพัฒนาที่มีความต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับ Bennett, Crawford and Cartwright [1] สรุปว่า ผู้นำจะมีแบบเฉพาะตัวโดยพิจารณาจากลักษณะนิสัย คุณภาพและพฤติกรรมของผู้นำ ในการศึกษาภาวะผู้นำจะเน้นเรื่องของวัฒนธรรมและทฤษฎีด้านความเชื่อ แนวคิดของ Yukl [15] ให้แนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าว และมีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ขององค์การหรือกระบวนการใช้อิทธิพลเพื่อกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ แนวคิดของ Gorton [4] สรุปว่า ผู้นำทางวิชาการเป็นการทำกิจกรรมที่ดำเนินไปโดยบุคคลอื่นหรือหลายบุคคล มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญเพื่อปรับปรุงคน กลุ่มคน การเป็นผู้นำทางวิชาการจะต้องรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายรวมถึงการจัดการเรียนการสอน ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล แนวคิดของ Davis and Magaret [2] ที่ว่าภาวะผู้นำทางวิชาการเป็นการกระทำอย่างตั้งใจที่มีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาสภาพการทำงานที่น่าพอใจและมีประสิทธิภาพสำหรับครู รวมทั้งการสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่น่าพอใจ ซึ่งตรงกับแนวคิดของสมเดช สีแสง [29] สรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ เป็นความสามารถที่จะทำให้บุคคลอื่นยอมทำตามด้วยความเต็มใจ มักจะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมุ่งเฉพาะที่พฤติกรรมของภาวะผู้นำเป็นเสมือนหนึ่งเครื่องมือในการบริหารงาน ผู้นำเป็นสิ่งที่พัฒนาขึ้นได้ ทุกตัวคนนั้นก็คือ การสร้างสรรหาและบารมีให้เกิดขึ้นในตัวเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ แนวคิดของ Yukl [16] สรุปว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการ มีปัจจัยสำคัญ 5 ประการ คือ ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ภาวะผู้นำเชิงอำนาจ-อิทธิพล ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ แนวคิดของ Ubben and Larry [14] เสนอองค์ประกอบของ ภาวะผู้นำทางวิชาการ ไว้ 7 ประการ ดังนี้ 1)การทำงานตามเวลาที่กำหนด 2) การจัดบรรยายภาคที่ดีภายในโรงเรียน 3) การมุ่งเน้นด้านวิชาการ 4) มีความคาดหวังต่อคณะครูและผลการปฏิบัติงานของครู 5) การทำงานด้านหลักสูตร 6) การเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ 7) การประเมินผลและการตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียน

3. ด้านกระบวนการพัฒนา รูปแบบการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยทุกกรณี ส่วนวิธีการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญเห็นด้วยร้อยละ 80 ขึ้นไปทุกวิธี ได้แก่ หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์การดำเนินงาน วิธีการพัฒนา ประเมิน สรุปผลและรายงาน สามารถอธิบายได้ว่า กระบวนการพัฒนารูปแบบการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ที่เน้นวิธีการพัฒนาซึ่งมีอยู่ 10 วิธี สอดคล้องกับเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน และ การศึกษาโรงเรียนดีเด่น จำนวน 2 โรงเรียน และ การดำเนินการวิจัยในระยะที่ 2 พบว่า การพัฒนาควรเริ่มต้นจากการหลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ การดำเนินงาน วิธีการพัฒนา ประเมิน สรุปผลและรายงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกวี วงศ์พุด [17] ให้แนวคิดว่าการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถ จะทำให้เกิดความมั่นใจในตนเอง ซึ่งสามารถกระทำได้ 3 วิธี คือ การศึกษา อบรม สัมมนา (Seminar) เพื่อให้ได้รับความรู้ วิทยาการใหม่ ๆ ให้กับตนเอง สอดคล้องกับแนวคิดของ ดนัย เทียนพุด [18] สรุปว่า องค์ประกอบของการเรียนรู้ในการพัฒนาคือ

การฝึกอบรมและพัฒนาคน ซึ่งมี 3 องค์ประกอบ คือ 1.ความรู้และความคิด 2.เจตคติ 3.ทักษะ นอกจากนั้นYukl [16] ได้ศึกษาวิธีการและเทคนิคการพัฒนาภาวะผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ จำนวน 12 วิธี คือ การพัฒนาภาวะผู้นำในทักษะด้านเทคนิคการทำงาน สามารถพัฒนาได้โดยใช้การบรรยาย (Lecture) การสาธิต(Demonstrations) การฝึกปฏิบัติด้วยตนเองตามคู่มือ (Procedural Manuals) วิดีทัศน์ (Videotapes) การฝึกจากเครื่องมือจำลอง (Equipment Simulators) และการฝึกจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์(Interactive Computer Tutorials) การพัฒนาภาวะผู้นำในทักษะด้านบริหารและความคิดรวบยอด สามารถพัฒนาได้โดยใช้แบบฝึกหัด (Exercises) สถานการณ์จำลอง(Simulations) วิดีทัศน์ (Videotapes) เกมบริหาร (Business Games) และสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำในทักษะด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคลนั้น สามารถพัฒนาได้โดยใช้การบรรยาย (Lecture) การอภิปรายกลุ่ม (Case Discussion) วิดีทัศน์(Videotapes) บทบาทสมมติ (Role Playing) และ กิจกรรมกลุ่ม

(Group Exercise) และเบญจพร แก้วมีศรี [21] ได้ศึกษาเรื่องการนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าได้สรุปวิธีการพัฒนาได้ 24 วิธี สอดคล้องกับสมบุรณ์ ศิริสรหรือ [31] ศึกษาการพัฒนาแบบการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี พบว่าได้สรุปวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำ ได้ 33 วิธี นอกจากนี้ สอดคล้องกับผลวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทีมของการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งพบว่าวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทีมโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ ได้แก่ การประชุมปฏิบัติการ การประชุมสัมมนา การหมุนเวียนเปลี่ยนงาน การระดมสมอง การฝึกวิธีการทำงาน การฝึกสถานการณ์จำลอง การศึกษาดูงาน และการฝึกวิเคราะห์งานแบบ SWOT analysis การพัฒนาจิตและการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง อธิบายโดยสรุปว่าวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำทีมสามารถใช้ได้หลายวิธี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเนื้อหาและบริบทที่เกี่ยวข้อง และความหลากหลายที่สามารถนำไปใช้พัฒนาได้อย่างครอบคลุมทั้งด้านความรู้ ทักษะ เจตคติ คุณธรรม จริยธรรมและบุคลิกภาพ โดยเน้นการพัฒนาควบคู่กันไประหว่างภาคความรู้และภาคปฏิบัติ [20] และผลการวิจัย เรื่อง รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีวิธีการและเทคนิคที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับกลาง จำนวน 17 วิธีคือ กรณีศึกษา กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ การศึกษาดูงาน การทำแบบฝึกหัด การทำโครงการจริง การเรียนรู้ด้วยการลงมือปฏิบัติ กิจกรรมนันทนาการ บทบาทสมมุติ การประชุมทางวิชาการ การเผชิญเหตุการณ์ การฝึกสั่งการ การระดมความคิด กิจกรรมพัฒนาจิต การฝึกงาน กลุ่มทำงาน การสนทนากลุ่ม และเกมการศึกษา [23] ตลอดจนสอดคล้องกับผลการวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า มีวิธีการพัฒนาที่ใช้ 2 ลักษณะ 9 วิธี ประกอบด้วย 1) วิธีการพัฒนาเป็นรายบุคคล วิธีที่มีการศึกษาที่บ้าน (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง) และการฝึกปฏิบัติงาน 2) วิธีการพัฒนาเป็นรายกลุ่ม วิธีที่ใช้มี การประชุม การอภิปราย การอบรม การศึกษารายกรณี การศึกษาดูงาน การสาธิตและกิจกรรมนันทนาการ [28]

4. ด้านผลการเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ผลการวิจัยพบว่า มี

5 องค์ประกอบ คือ ความผูกพันต่อวิชาชีพครู ใช้วิธีการพัฒนาโดยกรณีศึกษา กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ สร้างทีมงานทางวิชาการ ใช้วิธีการพัฒนาโดยการซักถาม เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ใช้วิธีการพัฒนาโดยการลงมือปฏิบัติ กระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ และการระดมความคิด มีภาวะผู้นำทางวิชาการ พัฒนาโดยวิธีการกระบวนการกลุ่มสัมพันธ์ และการลงมือปฏิบัติ และการเลื่อนวิทยฐานะ พัฒนาโดยวิธีการลงมือปฏิบัติ สอดคล้องกับเนื้อหาที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 8 คน และการศึกษาโรงเรียนดีเด่น จำนวน 2 โรงเรียน และการดำเนินการวิจัยในระยะที่ 2 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของอดิพร ทองหล่อ [35] ให้แนวคิดว่า คุณลักษณะบุคคลที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีผลต่องานหรือองค์การ คือ การยึดมั่นผูกพันต่อองค์การและก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน แนวคิดของ Reyes [8] ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ชีวิตทางวิชาการและการตัดสินใจ ความยึดมั่นผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจในงานของครูและผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษาตอนต้น พบว่าทั้งสามประการมีความสัมพันธ์เชิงบวกสูง และพบว่าครูกับผู้บริหารที่มีอิสระในการทำงานและการตัดสินใจสูงจะมีความยึดมั่นผูกพันกับองค์การสูง แนวคิดของ Short & Rinehart [9] ได้ศึกษาพลังอำนาจการทำงานของครูในสถานศึกษาในด้านต่างๆ ได้แก่ ความรู้พื้นฐาน ทักษะความสามารถ สถานภาพ ความมีอิทธิพล ความเป็นอิสระในการทำงาน การมีอำนาจควบคุมงานของตนเอง ความรับผิดชอบในหน้าที่การทำงานร่วมกัน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผลกระทบที่ครูมีต่อสถานศึกษา การมีทางเลือกปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ สมรรถภาพการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า สิ่งที่ทำให้ครูมีพลังอำนาจการทำงานระดับสูงเรียงลำดับจากน้อยไปหามาก ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ 2) ความก้าวหน้าในวิชาชีพ 3) สถานภาพ 4) สมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่ 5) ความมีอิสระในการทำงาน 6) ผลกระทบที่ครูมีต่อสถานศึกษา นอกจากนี้ [9] ได้

เสนอแนะให้มีการศึกษาสิ่งที่มีผลในการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานในด้านอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น บรรยายการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความเข้มแข็งขององค์กร การปรับปรุงโครงสร้างการบริหารสถานศึกษา สอดคล้องกับ แนวคิดของ Reitzug [7] พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครู ได้เปลี่ยนวิธีการจากการบอกให้ปฏิบัติตามเป็น การจัดสภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติให้การสนับสนุนและนำความคิดของครูสู่การปฏิบัติให้เห็นจริง ดังนั้นวิธีการที่ผู้บริหาร นำมาใช้ในทางปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูและบุคลากร ได้แก่ 1) การสนับสนุน (support) 2) การอำนวยความสะดวก(facilitation) 3) การนำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นจริง(possibility)

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ควรวิจัยเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู ในลักษณะย่อย ๆ เช่น การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เพื่อสามารถนำไปใช้ให้เกิดความเหมาะสมต่อไป

2. ควรทำวิจัยเชิงปฏิบัติการรูปแบบการพัฒนาทีมงานทางวิชาการเพื่อใช้รูปแบบการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครู แต่ควรเลือกกลุ่มเป้าหมายที่มีความพร้อมและมีบริบทที่แตกต่างจากโรงเรียน ประถมศึกษา เช่น โรงเรียนมัธยมศึกษา โรงเรียนเอกชน โรงเรียนในสังกัดเทศบาล เพื่อให้ได้ผลการพัฒนาที่มีความยั่งยืนในระยะยาว

3. ควรนำผลรูปแบบการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจในภาวะผู้นำทางวิชาการของครูไปทดลองใช้จริงในสถานศึกษา เพื่อศึกษาผลในสถานการณ์จริง

เอกสารอ้างอิง

- [1] Bennett, N., Crawford, M., and Cartwright, M. (editors) (2003). *Effective Educational Leadership*. Thousand Oaks, CA.: SAGE Publications, Inc.
- [2] Davis, Gary A., and Magaret, Thomas A. (1989). *Effective School and Effective Teachers*. Boston : Allyn and Bacon.
- [3] Duffy, G.G. (1992). Let's Free Teachers To Be Inspired. *Phi delta Kappa*, 7 (16): 442-447.
- [4] Gorton, Richard D. (1983). *School Administration and Supervision ; Leadership Challenges and Opportunities*. 2nded. Dubuque : Win C. Brown.
- [5] Kanter, R.M. (1997). *Frontiers of Management*. New York : A Harvard Business Review Book.
- [6] Owen, R.G. (2004). *Organizational Behavior in Education*. Boston : Pearson.

- [7] Reitzug, Ulrich C. (1994, Summer). "A Case Study of Empowering Principal Behavior," *American Educational Research Journal*, 31 (2) : 283-307.
- [8] Reyes,P.(1989).The Relationship of Autonomy in Decision Making To Commitment School and Job Satisfaction: A Comparison Between Public School Teacher and Mid-Level Administrators. *Journal of Research and Development in Education*, 22(2) : 62-69.
- [9] Short, P.; & Rinehart, J. (1992). School Participant Empowerment Scale : Assessment of The Level of Participant Empowerment in the School. *Educational and Psychological Measurement*, 54(3): 951-960.
- [10] Short, P.M.;Greer, J.T.; & Melvin, W.M. (1994). Creating Empowered Schools:Lessons in Change. *Journal of Educational Administration*, 32(4) : 38-52
- [11] Swart, E. (1990, December). So, You Want to be A 'Professional'.*Phi Delta Kappa*. 72(4) : 315-318
- [12] Sergiovanni, T. J. (1991). *The Principalship: A Reflective Practice Perspective*. Boston: Allyn & Bacon.
- [13] Thomas, K.W.,& Velhouse,B.A. (1990). Cognitive Element of Empowerment. *Journal of Nursing Administration*. 23(1) : 18-23.
- [14] Ubben, Gerald C. and Larry ,Hughes W. (1987). *The Principal: Creative Leadership for Effective Schools*. Boston: Allyn and Bacon.
- [15] Yukl (1989). *Leadership in Organizations*. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.
- [16] Yukl, G. (2002). *Leadership in Organizations*. 5 th ed. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- [17] กวี วงศ์พัฒน์. (2550). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 5.

กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพ.

- [18] ดนัย เทียนพุด (2545). การออกแบบและพัฒนา
ความรู้ในองค์กร. กรุงเทพฯ : บริษัทนาโกต้า.
- [19] ชีระ ฤทธิเจริญ. (2550). การบริหารการศึกษา.
กรุงเทพฯ : เจริญรุ่งเรืองการพิมพ์.
- [20] บุญมี ก่อบุญ. (2553). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำ
ทีมของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.
สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- [21] เบญจพร แก้วมีศรี. (2545). การนำเสนอรูปแบบการ
พัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหาร
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.
วิทยานิพนธ์ ค.ศ. (บริหารการศึกษา). บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [22] ประวิทย์ เอรารธรรม. (2539). การเสริมสร้างพลัง
อำนาจครู : การวิจัยแบบกลุ่ม. วิทยานิพนธ์
ค.ม.(วิจัยการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- [23] พงกะพรรณ ตะกมลทอง. (2553). รูปแบบการ
พัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารระดับกลาง สังกัด
สำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
วิทยานิพนธ์ ค.ศ. (การบริหารการศึกษา).
มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- [24] มณฑา วิญญาโสภิต. (2547). การศึกษาพฤติกรรม
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
ระดับประถมศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร
ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร. วิทยานิพนธ์
ค.ม. (การบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [25] โยธิน สกุลเดช. (2548). ภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์
ทางการเรียนของนักเรียนในโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1.
ปริญญาโท ศษ.ม.(การบริหารการศึกษา)
ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- [26] วิโรจน์ สารรัตน์. (2548). *การบริหารการศึกษา
หลักการทฤษฎีทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ์.
- [27] ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร. (2549). *การแสวงหาและแนว
ทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารมืออาชีพ
: กรณี ผู้บริหารการศึกษาและผู้บริหาร
สถานศึกษา*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- [28] ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร และวาโร เฟื่องสวัสดิ์. (2554).
รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงาน
วิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
วารสารบัณฑิตศึกษา, 8(38) : 1-16.
- [29] สมเดช สีแสง. (2542). *คู่มือปฏิบัติราชการและ
เตรียมสอบผู้บริหารการศึกษา (ฉบับปรับปรุง
ใหม่)*. พิมพ์ครั้งที่ 4. นครสวรรค์ : โรงพิมพ์
ริมปิงการพิมพ์.
- [30] สมชาย บุญศิริเกสซ์. (2545). *การศึกษาการ
เสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของครูใน
โรงเรียนมัธยมศึกษา เขตการศึกษา 8.
ปริญญานิพนธ์ กศ.ด.(การบริหารการศึกษา).*
กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- [31] สมบูรณ์ ศิริสรธริรัญ. (2547). *การพัฒนารูปแบบ
การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณบดี.
วิทยานิพนธ์ ค.ด. (บริหารการศึกษา)*. บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- [32] สุวิมล ว่องวาณิช. (2544). *การวิจัยประเมินความ
ต้องการจำเป็น*. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย .
- [33] สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
(2552). *การพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.*
กรุงเทพฯ
- [34] สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *สรุปผล*

การดำเนินงาน 9 ปี ของการปฏิรูปการศึกษา :

กรุงเทพ ฯ

[35] อติพร ทองหล่อ. (2546). รูปแบบการเสริมสร้าง

พลังอำนาจอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. วิทยานิพนธ์ ค.ด. (บริหารการศึกษา). บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.